

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PT.MATAHARI PUTRA PRIMA. Tbk**

**The Effect Of Education and Training on Employee Performance**

**PT.Matahari Putra Prima.Tbk**

**Nana Supriatna Sonjaya<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>nanadsn76@gmail.com

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

## **ABSTRACT**

The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. Matahari Putra Prima.Tbk. This study aims to determine the education, training and performance of employees in the company, and the effect of education on performance, the effect of training on performance, and the effect of education and training on employee performance.

This research method uses the associative method, which aims to determine the relationship between two or more variables, in order to know the effect of education and training on the performance of PT. Matahari Putra Prima employees. Tbk.

The results of the study found that the leader's assessment of education through indicators; increase in mastery of theory, increase in general knowledge, skills in making decisions and attitudes of workers towards the environment into the very good category, leadership evaluation of training through indicators; learning process, technical capability improvement, technical skill improvement, prioritizing practice rather than theory included in the Low category, supervisor's assessment of employee performance through indicators; the quality of the work, the quality of the employee's work, cooperation and time are included in the very good category.

## **Keywords :**

Education, Training and Performance

## **ABSTRAK**

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Putra Prima.Tbk, Penelitian ini untuk mengetahui, pendidikan , pelatihan dan kinerja karyawan di perusahaan, dan pengaruh pendidikan terhadap kinerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja, serta pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian ini dengan menggunakan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, agar diketahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Matahari Putra Prima. Tbk .

Hasil dari penelitian didapatkan bahwa penilaian pimpinan dari pendidikan melalui indikator; peningkatan penguasaan teori, peningkatan pengetahuan umum, keterampilan dalam mengambil keputusan serta sikap pekerja terhadap lingkungannya masuk kedalam kategori yang sangat baik, penilaian pimpinan terhadap pelatihan melalui indikator; proses pembelajaran, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan keterampilan teknis, mengutamakan praktik daripada teori termasuk dalam kategori Rendah, penilaian atasan terhadap kinerja pekerja melalui indikator; hasil kerja secara kualitas, hasil kerja pegawai secara kualitas, kerjasama dan waktu masuk dalam kategori sangat baik.

## **Kata Kunci :**

Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Setiap Pengusaha selalu berusaha meningkatkan upaya agar target dan tujuan utama dari organisasi tercapai. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi sangat penting peranannya, sumber daya manusia adalah salah satu dari faktor penentu keberhasilan dari suatu organisasi supaya tujuan bersama tercapai.

Dalam organisasi atau perusahaan Kinerja sumber daya manusia masih dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, yang mana sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk masa sekarang dan yang akan datang, melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu mendapatkan kualitas kerja, kuantitas dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tujuan bersama bisa tercapai oleh perusahaan. Pada umumnya di perusahaan pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawabnya, serta mendapatkan dan meraih hasil yang bagus, ditandai dengan berjalan lancarnya kegiatan operasional perusahaan dimana sebagian besar karyawan bekerja dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaannya, tetapi sebagian kecil karyawan masih ada yang masih memiliki kinerja yang kurang baik diantaranya peningkatan kemampuan teknis, mengutamakan praktik dari pada teori, proses pembelajaran, peningkatan keterampilan teknis, masih masuk dalam kategori Rendah. Oleh karenanya apabila proses pelatihan tersebut tersebut terhambat maka kinerja organisasi akan terhambat juga yang akhirnya keinginan yang direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi akan terganggu bahkan bisa tidak tercapai.

Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT.Matahari Putra Prima.Tbk

## TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam proses mendapatkan kemampuan profesional serta meningkatkan kualitas individu, Pendidikan juga berhubungan untuk mempersiapkan SDM handal yang dibutuhkan perusahaan, berikut definisi pendidikan menurut para ahli.

Definisi pendidikan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) :

“Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Definisi pendidikan juga diutarakan menurut Suprihanto (2007:25) :

“Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi perusahaan.”

Definisi pendidikan di ungkapkan pula oleh Siswanto Sastrohadiwiryo (2015: 199) :

“Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka”.

Dari definisi di atas tampak bahwa pendidikan lebih berorientasi pada penguasaan

teori, pengetahuan umum dan kemampuan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah-masalah pada suatu organisasi. serta pendidikan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melakukan tupoksi tertentu.

#### Pelatihan

Definisi Pelatihan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) :

“Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang”.

Definisi Pelatihan diungkapkan pula oleh I.Komang Wardana (2012:92) :

“Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Pada definisi diatas tampak bahwa pelatihan berhubungan dengan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan dan tugas tertentu serta peningkatan kemampuan, dimana dalam suatu pelatihan penekanannya pada pekerjaan yang harus dilakukan dan didalam perusahaan pelatihan ini lebih menekankan pada peningkatan keterampilan yang sedang dihadapi sehingga karyawan bisa melaksanakan jenis pekerjaan khusus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

#### Batasan Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kepribadian

manusia dan kemampuan intelektual

Istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu Institusi biasanya disatukan menjadi Diklat, yang menangani bagian ini lazimnya disebut Pusat Pendidikan dan Pelatihan .

Pendidikan (*Education*) dalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan teori sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dan Pelatihan (*Training*) adalah salah satu bagian dari suatu proses pendidikan yang mana untuk meningkatkan keterampilan kelompok ataupun seseorang. Perbedaan pendidikan dan pelatihan secara konsep dapat dikenal sebagai berikut :

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan tertentu , dalam suatu pelatihan orientasinya pada tugas yang harus dilaksanakan oleh pekerja tersebut. Pendidikan lebih kepada pengembangan kemampuan umum yang menekankan diketiga kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor (kognitif meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. afektif meliputi perasaan, nilai dan sikap) untuk memperoleh perhatian yang seimbang, terutama dalam pendidikan yang masih bersifat umum.

Pelatihan lebih menekankan kepada kemampuan dengan kemampuan dan keterampilan untuk dilaksanakan setelah tenaga kerja menerima pengalaman belajar. (psikomotor meliputi aktifitas fisik seperti lari, lompat, menari, dsb).

Oleh karena orientasi kerjanya pada pelaksanaan tugas serta keterampilan khusus dan sasaran umumnya bagi mereka yang sudah bekerja, maka jangka waktu pelatihan biasanya lebih sebentar waktunya dari pada proses pendidikan. . Demikian pula metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar pada pelatihan lebih interaktif dibandingkan dengan pendidikan

Pendidikan dan pelatihan diberikan untuk karyawan lama maupun karyawan baru.. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan baru dapat mengetahui apa yang menjadi visi misi perusahaan dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Sedangkan bagi karyawan lama, pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kinerja, karena dianggap mereka sudah mengetahui apa yang menjadi tupoksi mereka diperusahaan. namun pada prakteknya atau pelaksanaan nya sangatlah fleksibel, dimana batas antara pelaksanaan pelatihan dan pendidikan itu tidak ada garis yang tegas.

### Kerangka Berpikir

Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi bisa diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan karyawan.

Definisi pendidikan Menurut Abdurrahman Fatoni (2006 : 147) :

“Pendidikan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya”

upaya untuk pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah dengan Pelatihan Menurut Andrew E.Sikula Dalam Buku

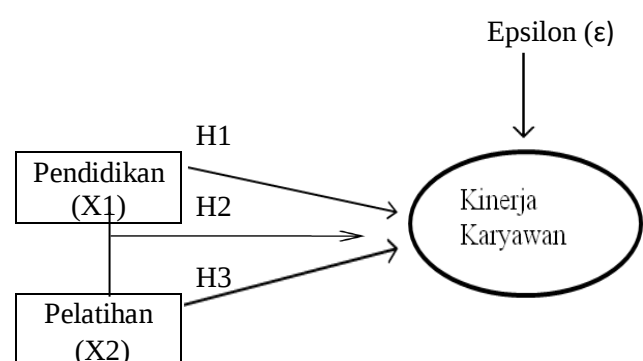
AA.Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 44) menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari keterampilan dan pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas”.

Begitu juga organisasi yang mampu bersaing dan mampu mengatasi tantangan bisa diwujudkan dengan mengelola SDM dengan baik, Agar organisasi atau perusahaan bisa mampu bersaing dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maka dibutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang bagus..

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini sbb :



Berdasarkan Hipotesis diatas, maka :

H1: Diduga terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan Metode Asosiatif, yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jadi metode asosiatif dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Matahari Putra Prima.Tb / Hypermart Bandung.

### Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2005:55) mengungkapkan :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT.Matahari Putra Prima.Tbk Bandung yang berjumlah 162 orang karyawan.

Sedangkan sample menurut Sugiyono (2005:56) adalah :

“Sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Karena jumlah populasi karyawan PT.Matahari

Putra Prima.Tbk Lebih dari 100 Karyawan, maka pengambilan sampelnya menggunakan rumus slovin yang sampelnya berjumlah 62 Orang.

### Uji Validitas

Menunjukan sejauhmana suatu alat pengukur mampu apa yang ingin diukur dalam penelitian ini, pengujian ini menggunakan validitas konstruksi dan validitas isi. Validitas konstruksi dilakukan menggunakan rumus korelasi pearson product moment berdasarkan perhitungan diperoleh :

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{62(9222) - (264)(2140)}{\sqrt{\{62(1158) - 264^2\} \{62(117387) - 2140^2\}}}$$

$$= 0,671$$

**Tabel 4.4**

| Rekapitulasi Validitas Kinerja |           |         |            |
|--------------------------------|-----------|---------|------------|
| No Butir                       | Validitas |         | Kesimpulan |
|                                | r hitung  | r tabel |            |
| 1                              | 0,671     | 0,254   | Valid      |
| 2                              | 0,624     | 0,254   | Valid      |
| 3                              | 0,708     | 0,254   | Valid      |
| 4                              | 0,635     | 0,254   | Valid      |
| 5                              | 0,547     | 0,254   | Valid      |
| 6                              | 0,609     | 0,254   | Valid      |
| 7                              | 0,742     | 0,254   | Valid      |
| 8                              | 0,588     | 0,254   | Valid      |

Dari tabel diatas maka disimpulkan dari 8 nomor angket kinerja dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi semua item dari angket kinerja dinyatakan valid

### Reliabilitas Instrumen Kinerja

Digunakan teknik untuk menentukan reliabilitas tes dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas test yaitu dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach karena instrumen test yang dipakai berupa soal pilihan berganda dengan skor berbeda mulai dari 5 sampai 1., Rumus Alfa Cronbach tersebut adalah :

$$r_i = \frac{K}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

(Sugiyono, 2009 : 365)

Dimana :

$R_i$  = Reliabilitas Alfa Cronbach

$K$  = Jumlah Item pertanyaan

$S_i^2$  = Jumlah Varian Item

$S_t^2$  = Varians Total

Dimana untuk mencari nilai varian di pakai dengan rumus :

$$S_d = \frac{\sum X^2}{n} - \frac{(\sum X)^2}{n^2}$$

(Sugiyono, 2009:365)

Dengan SD yaitu varian dan  $\sum X^2$  yaitu jumlah kuadrat nilai.

Perhitungan reliabilitas instrumen kinerja didapat setelah diuji validitas item untuk angket kinerja dan untuk pengujian reliabilitas instrumen kinerja merupakan nomor-nomor yang dinyatakan valid dalam pengujian validitas.

Berdasarkan perhitungan di dapatkan :

$K = 8$

$\sum S_i^2 = 0,555 + 0,419 + 0,467 + 0,452 + 0,392 +$

$0,596 + 0,550 + 0,511 = 3,94$

$S_t^2 = 12,942$

$$r_i = \frac{8}{(8-1)} \left\{ 1 - \frac{3,94}{12,942} \right\} = 0,795$$

Dari hasil perhitungan reliabilitas instrumen kinerja di dapatkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $0,795 > 0,254$ ), maka instrumen kinerja dinyatakan reliabel.

### Reliabilitas Instrumen Pendidikan

Perhitungan reliabilitas instrumen pendidikan didapat setelah diuji validitas item untuk angket pendidikan merupakan nomor-nomor yang dinyatakan valid dalam pengujian validitas.

Berdasarkan perhitungan didapatkan

$K = 8$

$\sum S_i^2$

$= 0,581 + 0,337 + 0,557 + 0,487 + 0,421 + 0,50$

$2 + 0,594 + 0,509$

$= 4,94$

$S_t^2 = 14,247$

$$r_i = \frac{8}{(8-1)} \left\{ 1 - \frac{4,940}{14,247} \right\} = 0,726$$

Dari hasil hitungan reliabilitas instrumen pendidikan didapatkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $0,726 > 0,254$ ), maka instrumen pendidikan dapat dinyatakan reliabel.

**Reliabilitas Instrumen Pelatihan**

Perhitungan reliabilitas instrumen pelatihan didapat setelah diuji validitas item untuk angket pelatihan dan untuk pengujian reliabilitas instrumen pelatihan merupakan nomor-nomor yang dinyatakan valid dalam pengujian validitas.

Berdasarkan perhitungan didapatkan

$$K = 8$$

$$\sum S_i^2 = 0,603 + 0,411 + 0,629 + 0,391 + 0,388 + 0,464 + 0,542 + 0,401 = 3,829$$

$$S_t^2 = 11,449$$

$$r_i = \frac{8}{(8-1)} \left\{ 1 - \frac{3,829}{11,449} \right\} = 0,761$$

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen pelatihan di dapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,761 > 0,254$ ), maka instrumen pelatihan dinyatakan reliabel.

**Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas item masing-masing angket dengan menggunakan rumus korelasi *product moment person*, sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - \sum X^2)(N\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  : Koefisien korelasi pearson *product moment*

$N$  : Jumlah responden

$X$  : Skor jawaban responden

$Y$  : Jumlah skor jawaban responden

berdasar data angket yang diberikan maka dihitung.

**Uji Validitas Item Angket Pendidikan**

Sebagai contoh perhitungan validitas item 1 variabel pendidikan indikator peningkatan penguasaan teori

$$r = \frac{62(10535) - (254)(2553)}{\sqrt{\{62(1076) - 254^2\} \{62(462605) - 2553^2\}}} = 0,433$$

| Variabel   | Indikator                                                           | Item Angket |
|------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| Pendidikan | 1. Penguasaan Teori karyawan                                        | 1,2         |
|            | 2. Pengetahuan Umum karyawan                                        | 3,4         |
|            | 3. Keterampilan dalam mengambil keputusan                           | 5,6         |
|            | 4. Sikap karyawan terhadap lingkungan kerjanya (Suprihanto,1987:25) | 7,8         |

Dari hasil perhitungan diatas di dapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,433 sedangkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,254, maka untuk validitas item 1 variabel pendidikan indikator peningkatan penguasaan teori dinyatakan valid.

| Rekapitulasi Validitas Item Angket Pendidikan |            |           |            |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| No Butir                                      | Validitas  |           | Kesimpulan |
|                                               | $r$ hitung | $r$ tabel |            |
| 1                                             | 0,433      | 0,254     | Valid      |
| 2                                             | 0,536      | 0,254     | Valid      |

|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
| 3 | 0,471 | 0,254 | Valid |
| 4 | 0,547 | 0,254 | Valid |
| 5 | 0,598 | 0,254 | Valid |
| 6 | 0,522 | 0,254 | Valid |
| 7 | 0,574 | 0,254 | Valid |
| 8 | 0,524 | 0,254 | Valid |

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa seluruh butir dari angket pendidikan dinyatakan valid. Karena r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi hanya nomor valid yang akan dijadikan data sebagai analisis sesuai dengan rencana analisis

### Uji Validitas Item Angket Pelatihan

Validitas item instrumen penelitian angket pelatihan diperoleh melalui 8 item pertanyaan, sehingga dengan menggunakan rumus korelasi *product momen pearson* diperoleh :

Sebagai contoh perhitungan validitas item 1 variabel pelatihan :

$$r = \frac{62(9108) - (266)(2098)}{\sqrt{\{62(1178) - 266^2\} \{62(71692) - 2098^2\}}}$$

$$= 0,667$$

| Variabel  | Indikator                       | Item Angket |
|-----------|---------------------------------|-------------|
| Pelatihan | 1. Proses Pembelajaran          | 1,2         |
|           | 2. Peningkatan kemampuan Teknis | 3,4         |
|           | 3. Peningkatan                  | 5,6         |

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| keterampilan Teknis                                                 |     |
| 4. Mengutamakan Praktik dari pada Teori (I.Komang Wardana, 2012:92) | 7,8 |

Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai r hitung sebesar 0,667 sedangkan nilai r tabel sebesar 0,254, maka untuk validitas item 1 dinyatakan valid. Berdasarkan perhitungan diatas, untuk validitas item angket pelatihan dapat direkapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

| Rekapitulasi Validitas Item Angket Pelatihan |           |         |            |
|----------------------------------------------|-----------|---------|------------|
| No Butir                                     | Validitas |         | Kesimpulan |
|                                              | r hitung  | r tabel |            |
| 1                                            | 0,667     | 0,254   | Valid      |
| 2                                            | 0,55      | 0,254   | Valid      |
| 3                                            | 0,621     | 0,254   | Valid      |
| 4                                            | 0,547     | 0,254   | Valid      |
| 5                                            | 0,591     | 0,254   | Valid      |
| 6                                            | 0,705     | 0,254   | Valid      |
| 7                                            | 0,611     | 0,254   | Valid      |
| 8                                            | 0,602     | 0,254   | Valid      |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan dari 8 nomor angket pelatihan dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi 8 nomor yang dinyatakan valid akan dijadikan data sebagai analisis sesuai dengan rencana analisis.

### Uji Validitas Item Angket Kinerja

Validitas item instrumen penelitian angket kinerja diperoleh melalui 8 item pertanyaan, sehingga dengan menggunakan rumus korelasi *product momen pearson*

diperoleh :

Sebagai contoh perhitungan validitas item 1 variabel

Kinerja

$$r = \frac{62(9222) - (264)(2140)}{\sqrt{\{62(1158) - 264^2\} \{62(117387) - 2140^2\}}}$$

$$= 0,671$$

| Variabel | Indikator                                             | Item Angket |
|----------|-------------------------------------------------------|-------------|
| Kinerja  | 1. Hasil kerja karyawan secara kualitas               | 1,2         |
|          | 2. Hasil kerja pegawai secara kuantitas               | 3,4         |
|          | 3. Kerja sama Karyawan                                | 5,6         |
|          | 4. Waktu Kerja (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,2000:67) | 7,8         |
|          |                                                       |             |

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat nilai r hitung sebesar 0,671 sedangkan nilai r tabel sebesar 0,254, maka untuk validitas item 1 variabel kinerja dinyatakan valid. Hasil perhitungan diatas, untuk validitas item angket kinerja dapat direkapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Rekapitulasi Validitas Item Angket Kinerja**

| No Butir | Validitas |         | Kesimpulan |
|----------|-----------|---------|------------|
|          | r hitung  | r tabel |            |
| 1        | 0,671     | 0,254   | Valid      |
| 2        | 0,624     | 0,254   | Valid      |
| 3        | 0,708     | 0,254   | Valid      |
| 4        | 0,635     | 0,254   | Valid      |
| 5        | 0,547     | 0,254   | Valid      |
| 6        | 0,609     | 0,254   | Valid      |
| 7        | 0,742     | 0,254   | Valid      |
| 8        | 0,588     | 0,254   | Valid      |

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 8 nomor angket kinerja dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi seluruh item dari angket kinerja dinyatakan valid dan akan dijadikan data sebagai analisis sesuai sesuai dengan rencana analisis.

#### **Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Penguasaan Teori Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaan di Perusahaan.**

| Tabel 4.5                                                          |         |         |         |        |        |         |
|--------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
| Uraian Per Indikator Penguasaan Teori Dalam Melaksanakan Pekerjaan |         |         |         |        |        |         |
|                                                                    | A       | B       | C       | D      | E      | JML     |
| ITEM 1                                                             | 21      | 26      | 15      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 2                                                             | 12      | 39      | 11      | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                                        | 16,5    | 32,5    | 13,0    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                               | 83      | 130     | 39      | 0      | 0      | 252     |
| %                                                                  | 32,80 % | 51,69 % | 15,51 % | 0,00 % | 0,00 % | 81,13 % |

Rata-rata 19,5 responden dari 62 orang karyawan dinilai A sehingga jumlah skor yang didapat adalah 98 artinya  $98/254 \times 100\% = 38,39\%$  peningkatan pengetahuan di perusahaan pimpinan menilai termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik.

- a. Rata-rata 29 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 116 artinya  $116/254 \times 100\% = 45,67\%$  pimpinan menilai

peningkatan pengetahuan di perusahaan dalam klasifikasi baik.

- b. Rata-rata 13,5 responden dari 62 orang
- c. karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 41, artinya  $41/254 \times 100\% = 15,94$ , pimpinan menilai bahwa peningkatan pengetahuan di perusahaan termasuk ke dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tak ada karyawan yang dinilai bahwa peningkatan pengetahuan di perusahaan termasuk dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian Atasan terhadap peningkatan pengetahuan adalah  $254/310 \times 100\% = 81,94\%$ , artinya pimpinan menilai bahwa peningkatan pengetahuan di perusahaan dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Peningkatan Pengetahuan di Perusahaan

Tabel 4.6

| Uraian Per Indikator Peningkatan pengetahuan Di Perusahaan |         |         |         |        |        |         |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                                                            | A       | B       | C       | D      | E      | JML     |
| ITEM 3                                                     | 17      | 28      | 17      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 4                                                     | 22      | 30      | 10      | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                                | 19,5    | 29,0    | 13,5    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                       | 98      | 116     | 41      | 0      | 0      | 254     |
| %                                                          | 38,39 % | 45,67 % | 15,94 % | 0,00 % | 0,00 % | 81,94 % |

- a. Rata-rata 18 responden dari 62 orang karyawan , dinilai A sehingga jumlah skor 90 artinya  $90/255 \times 100\% = 35,29\%$  , atasan meniai

bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk dalam klasifikasi sangat baik .

- b. Rata-rata 33 dari 62 orang karyawan karyawan, dinilai B maka jumlah skor adalah 132 artinya  $132/255 \times 100\% = 51,76\%$  pimpinan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi baik.
- c. Rata-rata 11 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 33, artinya  $33/255 \times 100\% = 12,94\%$ , atasan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tak ada karyawan yang dinilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian atasan terhadap keterampilan dalam mengambil keputusan adalah  $255/310 \times 100\% = 82,26\%$ , artinya pimpinan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik..

#### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Keterampilan Mengambil Keputusan

Tabel 4.7

| Uraian Per Indikator Keterampilan Mengambil Keputusan |    |     |    |     |     |     |
|-------------------------------------------------------|----|-----|----|-----|-----|-----|
|                                                       | A  | B   | C  | D   | E   | JML |
| ITEM 5                                                | 18 | 35  | 9  | 0   | 0   | 62  |
| ITEM 6                                                | 18 | 31  | 13 | 0   | 0   | 62  |
| RATA - RATA                                           | 18 | 33  | 11 | 0,0 | 0,0 | 62  |
| SKOR                                                  | 90 | 132 | 33 | 0   | 0   | 255 |

|   |            |            |            |           |           |            |
|---|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| % | 35,29<br>% | 51,76<br>% | 12,94<br>% | 0,00<br>% | 0,00<br>% | 82,26<br>% |
|---|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|

a. Rata-rata 18 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 90 artinya  $90/255 \times 100\% = 35,29\%$ , atasan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk dalam klasifikasi sangat baik.

b. Rata-rata 33 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 132 artinya  $132/255 \times 100\% = 51,76\%$  atasan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk dalam klasifikasi baik.

c. Rata-rata 11 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 33, artinya  $33/255 \times 100\% = 12,94\%$ , atasan menilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan masuk dalam klasifikasi cukup baik.

d. Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tak ada karyawan yang dinilai bahwa keterampilan dalam mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap keterampilan dalam mengambil keputusan adalah  $255/310 \times 100\% = 82,26\%$ , artinya atasan menilai bahwa keterampilan Dalam mengambil keputusan termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Penilaian Pimpinan Atas Sikap Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 4.8

| Uraian Per Indikator Sikap Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja |            |            |            |           |           |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
|                                                               | A          | B          | C          | D         | E         | JML        |
| ITEM 7                                                        | 22         | 25         | 15         | 0         | 0         | 62         |
| ITEM 8                                                        | 22         | 29         | 11         | 0         | 0         | 62         |
| RATA - RATA                                                   | 22,0       | 27,0       | 13,0       | 0,0       | 0,0       | 62         |
| SKOR                                                          | 110        | 108        | 39         | 0         | 0         | 257        |
| %                                                             | 42,80<br>% | 42,02<br>% | 15,18<br>% | 0,00<br>% | 0,00<br>% | 82,90<br>% |

a. Rata-rata 22 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 110 artinya  $110/257 \times 100\% = 42,80\%$ , atasan menilai bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

b. Rata-rata 27 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 108 artinya  $108/257 \times 100\% = 42,02\%$  atasan menilai bahwa sikap sikap karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk dalam klasifikasi baik.

c. Rata-rata 13 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 39, artinya  $39/257 \times 100\% = 15,18\%$ , atasan menilai bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk dalam klasifikasi cukup baik.

d. Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap sikap karyawan terhadap lingkungan kerja adalah  $257/310 \times 100\% = 82,9\%$ , artinya atasan menilai bahwa sikap

atasan terhadap lingkungan kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

Berdasarkan analisis diatas bahwa jumlah skor keseluruhan penilaian atasan terhadap pendidikan adalah 1018 artinya  $1018/1240 \times 100\% = 82,09\%$  atasan menilai bahwa masuk dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Proses Pembelajaran Karyawan Dengan Pendidik.

Tabel 4.9

| Uraian Per Indikator Proses pembelajaran Karyawan Dengan Pendidik |         |         |         |        |        |         |
|-------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                                                                   | A       | B       | C       | D      | E      | JML     |
| ITEM 1                                                            | 30      | 20      | 12      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 2                                                            | 19      | 35      | 8       | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                                       | 24,5    | 27,5    | 10,0    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                              | 123     | 110     | 30      | 0      | 0      | 263     |
| %                                                                 | 46,67 % | 41,90 % | 11,43 % | 0,00 % | 0,00 % | 84,68 % |

- Rata-rata 24,5 dari 62 karyawan dinilai A sehingga jumlah skor adalah 123 artinya  $123/263 \times 100\% = 46,67\%$  , atasan menilai bahwa proses pembelajaran karyawan dengan pendidik masuk dalam klasifikasi sangat baik .
- Rata-rata 27,5 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 110 artinya  $110/263 \times 100\% = 41,9\%$  Atasan menilai bahwa Proses pembelajaran karyawan dengan pendidik masuk dalam klasifikasi baik.
- Rata-rata 10 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 30, artinya  $30/263$

$\times 100\% = 11,43\%$ , atasan menilai bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja masuk dalam klasifikasi cukup baik.

- Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa sikap karyawan terhadap lingkungan kerja termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap proses pembelajaran karyawan dengan pendidik adalah  $263/310 \times 100\% = 84,68\%$ , artinya atasan menilai bahwa proses pembelajaran karyawan dengan pendidik masuk dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Peningkatan Kemampuan Teknis

Tabel 4.10

| Uraian Per Indikator Peningkatan Kemampuan Teknis |         |         |         |        |        |         |
|---------------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                                                   | A       | B       | C       | D      | E      | JML     |
| ITEM 3                                            | 25      | 22      | 15      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 4                                            | 22      | 34      | 6       | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                       | 23,5    | 28,0    | 10,5    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                              | 118     | 112     | 32      | 0      | 0      | 261     |
| %                                                 | 45,02 % | 42,91 % | 12,07 % | 0,00 % | 0,00 % | 84,19 % |

- Rata-rata 23,5 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 118 artinya  $118/261 \times 100\% = 45,02\%$  , atasan menilai bahwa peningkatan kemampuan teknis masuk dalam klasifikasi sangat baik.

- b. Rata-rata 28 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 112 artinya

$112/261 \times 100\% = 42,91\%$  atasan menilai bahwa peningkatan kemampuan teknis masuk dalam klasifikasi baik.

- c. Rata-rata 10,5 responden dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 32, artinya  $32/261 \times 100\% = 12,07\%$ , pimpinan menilai bahwa peningkatan kemampuan teknis termasuk ke dalam klasifikasi cukup baik.

- d. Tidak ada responden menilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa peningkatan kemampuan teknis termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap peningkatan kemampuan teknis adalah  $263/310 \times 100\% = 84,68\%$ , artinya pimpinan menilai bahwa peningkatan kemampuan teknis karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Peningkatan Keterampilan Teknis

Tabel 4.11

| Uraian Per Indikator Peningkatan Keterampilan Teknis |      |      |     |     |     |     |
|------------------------------------------------------|------|------|-----|-----|-----|-----|
|                                                      | A    | B    | C   | D   | E   | JML |
| ITEM 5                                               | 19   | 36   | 7   | 0   | 0   | 62  |
| ITEM 6                                               | 22   | 31   | 9   | 0   | 0   | 62  |
| RATA - RATA                                          | 20,5 | 33,5 | 8,0 | 0,0 | 0,0 | 62  |

| SKOR | 103     | 134     | 24     | 0      | 0      | 261     |
|------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|
| %    | 39,35 % | 51,44 % | 9,21 % | 0,00 % | 0,00 % | 84,03 % |

- a. Rata-rata 20,5 responden dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 103 artinya  $103/261 \times 100\% = 39,35\%$ , atasan menilai bahwa keterampilan teknis termasuk dalam klasifikasi sangat baik.
- b. Rata-rata 33,5 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 134 artinya  $134/261 \times 100\% = 51,44\%$  atasan menilai bahwa peningkatan keterampilan teknis masuk dalam klasifikasi baik.
- c. Rata-rata 8 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 24, artinya  $24/261 \times 100\% = 9,21\%$ , atasan menilai bahwa peningkatan keterampilan teknis masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa peningkatan keterampilan teknis termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap peningkatan keterampilan teknis adalah  $261/310 \times 100\% = 84,03\%$ , artinya atasan menilai bahwa peningkatan keterampilan teknis karyawan masuk dalam klasifikasi sangat baik.

### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Kemampuan

**Bertindak Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

Tabel 4.12

| Uraian Per Indikator Kemampuan Bertindak Dalam Menyelesaikan Pekerjaan |         |         |        |        |        |         |
|------------------------------------------------------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|
|                                                                        | A       | B       | C      | D      | E      | JML     |
| ITEM 7                                                                 | 23      | 27      | 12     | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 8                                                                 | 28      | 29      | 5      | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                                            | 25,5    | 28,0    | 8,5    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                                   | 128     | 112     | 26     | 0      | 0      | 265     |
| %                                                                      | 39,35 % | 42,26 % | 9,62 % | 0,00 % | 0,00 % | 85,48 % |

- a. Rata-rata 22,5 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 128 artinya  $128/265 \times 100\% = 48,11\%$ , atasan menilai bahwa kemampuan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan masuk dalam klasifikasi sangat baik.
- b. Rata-rata 28 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 112 artinya  $112/265 \times 100\% = 42,26\%$  atasan menilai bahwa kemampuan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan masuk dalam klasifikasi baik.
- c. Rata-rata 8,5 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 26, artinya  $26/265 \times 100\% = 9,62\%$ , atasan menilai bahwa kemampuan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa kemampuan bertindak dalam menyelesaikan

pekerjaan termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap kemampuan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan adalah  $261/310 \times 100\% = 84,03\%$ , artinya atasan menilai bahwa kemampuan bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan masuk dalam klasifikasi sangat baik.

Berdasarkan analisis diatas jumlah skor

keseluruhan penilaian pimpinan terhadap pelatihan adalah 1049 artinya  $1049/1240 \times 100\% = 84,60\%$  atasan menilai bahwa pelatihan masuk dalam klasifikasi sangat baik.

### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Hasil Kerja Pegawai Secara Kualitas

Tabel 4.13

| Uraian Per Indikator Hasil Kerja Pegawai Secara Kualitas |         |         |        |        |        |         |
|----------------------------------------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|
|                                                          | A       | B       | C      | D      | E      | JML     |
| ITEM 1                                                   | 27      | 24      | 11     | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 2                                                   | 26      | 30      | 6      | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                              | 26,5    | 27,0    | 8,5    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                     | 133     | 108     | 26     | 0      | 0      | 266     |
| %                                                        | 49,81 % | 40,60 % | 9,59 % | 0,00 % | 0,00 % | 85,81 % |

- a. Rata-rata 26,5 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 133 artinya  $133/266 \times 100\% = 49,81\%$ , atasan menilai bahwa hasil

kerja pegawai secara kualitas masuk dalam klasifikasi sangat baik.

- b. Rata-rata 27 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 108 artinya  $108/266 \times 100\% = 40,60\%$  atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kualitas masuk dalam klasifikasi baik.
- c. Rata-rata 8,5 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 26, artinya  $26/266 \times 100\% = 9,59\%$ , atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kualitas masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa hasil kerja pegawai secara kualitas termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai secara kualitas adalah  $261/310 \times 100\% = 84,03\%$ , artinya atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kualitas masuk dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Penilaian Pimpinan Terhadap Hasil Kerja Pegawai Secara Kuantitas

Tabel 4.14

| Uraian Per Indikator Hasil Kerja Pegawai Secara Kuantitas |    |    |   |   |   |     |
|-----------------------------------------------------------|----|----|---|---|---|-----|
|                                                           | A  | B  | C | D | E | JML |
| ITEM 3                                                    | 30 | 25 | 7 | 0 | 0 | 62  |
| ITEM 4                                                    | 27 | 28 | 7 | 0 | 0 | 62  |

| RATA - RATA | 28,5    | 26,5    | 7,0    | 0,0    | 0,0    | 62      |
|-------------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|
| SKOR        | 143     | 106     | 21     | 0      | 0      | 270     |
| %           | 49,81 % | 39,33 % | 7,79 % | 0,00 % | 0,00 % | 86,94 % |

- a. Rata-rata 28,5 dari 62 orang karyawan, dinilai A sehingga jumlah skor adalah 143 artinya  $143/270 \times 100\% = 52,88\%$ , atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kuantitas masuk dalam klasifikasi sangat baik.
- b. Rata-rata 26,5 dari 62 orang karyawan, dinilai B sehingga jumlah skor adalah 106 artinya  $106/270 \times 100\% = 39,33\%$  atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kuantitas masuk dalam klasifikasi baik.
- c. Rata-rata 7 dari 62 orang karyawan, dinilai C sehingga jumlah skor adalah 21, artinya  $21/270 \times 100\% = 7,79\%$ , atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kuantitas masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- d. Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa hasil kerja pegawai secara kuantitas termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai secara kuantitas adalah  $261/310 \times 100\% = 84,03\%$ , artinya atasan menilai bahwa hasil kerja pegawai secara kuantitas masuk dalam klasifikasi sangat baik.

#### Analisis Pimpinan Kerjasama Dalam Melaksanakan

**Tugas .**

Tabel 4.15

| Uraian Per Indikator Kerjasama Dalam Melaksanakan Tugas |         |         |        |        |        |         |
|---------------------------------------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|
|                                                         | A       | B       | C      | D      | E      | JML     |
| ITEM 5                                                  | 26      | 31      | 5      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 6                                                  | 29      | 21      | 12     | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                                             | 27,5    | 26,0    | 8,5    | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                                                    | 138     | 104     | 26     | 0      | 0      | 267     |
| %                                                       | 51,50 % | 38,95 % | 9,55 % | 0,00 % | 0,00 % | 86,13 % |

- Rata-rata 27,5 dari 62 orang karyawan , dinilai A sehingga jumlah skor adalah 138 artinya  $138/267 \times 100\% = 51,50\%$  , atasan menilai bahwa kerjasama dalam melaksanakan tugas masuk dalam klasifikasi sangat baik.
- Rata-rata 26,0 dari 62 orang karyawan , dinilai B sehingga jumlah skor adalah 104 artinya  $104/267 \times 100\% = 38,95\%$  atasan menilai bahwa kerjasama dalam melaksanakan tugas masuk dalam klasifikasi baik.
- Rata-rata 8, dari 62 orang karyawan , dinilai C sehingga jumlah skor adalah 26, artinya  $26/267 \times 100\% = 9,55\%$ , atasan menilai bahwa kerjasama dalam melaksanakan tugas masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa kerja sama dalam melaksanakan tugas termasuk ke dalam klasifikasi kurang baik dan sangat kurang baik.

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap kerja sama dalam melaksanakan tugas adalah  $267/310 \times 100\% = 86,13\%$ , artinya atasan menilai kerjasama dalam melaksanakan tugas masuk dalam klasifikasi sangat baik.

**Analisis Pimpinan Terhadap Waktu Kerja**

Tabel 4.16

| Uraian Per Indikator Waktu Kerja |         |         |         |        |        |         |
|----------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|
|                                  | A       | B       | C       | D      | E      | JML     |
| ITEM 7                           | 30      | 22      | 10      | 0      | 0      | 62      |
| ITEM 8                           | 28      | 25      | 9       | 0      | 0      | 62      |
| RATA - RATA                      | 29,0    | 23,5    | 9,5     | 0,0    | 0,0    | 62      |
| SKOR                             | 145     | 94      | 29      | 0      | 0      | 268     |
| %                                | 54,21 % | 35,14 % | 10,65 % | 0,00 % | 0,00 % | 86,29 % |

- Rata-rata 29,0 dari 62 orang karyawan , dinilai A sehingga jumlah skor adalah 145 artinya  $145/268 \times 100\% = 54,21\%$  , atasan menilai bahwa waktu kerja masuk dalam klasifikasi sangat baik.
- Rata-rata 23,5 dari 62 orang karyawan , dinilai B sehingga jumlah skor adalah 94 artinya  $94/268 \times 100\% = 35,14\%$  atasan menilai bahwa waktu kerja masuk dalam klasifikasi baik.
- Rata-rata 9,5 dari 62 orang karyawan , dinilai C sehingga jumlah skor adalah 29, artinya  $29/268 \times 100\% = 10,65\%$ , atasan menilai bahwa waktu kerja masuk dalam klasifikasi cukup baik.
- Tidak ada responden yang dinilai D dan E, artinya tidak ada karyawan yang dinilai bahwa

waktu kerja termasuk ke dalam klasifikasi Hasil dari korelasi rank spearman di dapatkan

kurang baik dan sangat kurang baik.  $R_{X_1} = 0,602$

Jumlah skor penilaian pimpinan terhadap  $R_{X_2} = 0,608$

waktu kerja adalah  $268/310 \times 100\% = 86,13\%$ ,  
 $R_{X_1 X_2} = 0,6$

artinya atasan menilai bahwa waktu kerja masuk dalam klasifikasi sangat baik.

Dengan mensubstitusi nilai tersebut ke dalam rumus, maka :

Berdasarkan analisis diatas jumlah skor keseluruhan penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan adalah  $1070$  artinya  $1070/1240 \times 100\% = 86,29\%$  atasan menilai bahwa kinerja karyawan masuk dalam klasifikasi sangat baik.

$$R_{X_1, X_2} = \sqrt{\frac{0,602^2 + 0,608^2 - 2(0,602)(0,608)(0,6)}{1 - 0,6^2}}$$

$$R_{X_1, X_2} = 0,675$$

### Uji Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Adalah untuk mengetahui korelasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dengan menggunakan analisis korelasi ganda dengan rumus :

$$R_{Y, X_1, X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} - 2r_{YX_1} r_{YX_2} r_{X_1 X_2}}{1 - r^2_{X_1 X_2}}}$$

Keterangan :

$R_{Y, X_1, X_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  dengan Variabel  $Y$

$R_{YX_1}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$R_{YX_2}$  = Koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$R_{YX_1 X_2}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Hasil dari perhitungan di dapatkan nilai  $R_{X_1, X_2} = 0,675$ ,

bisa disimpulkan bahwa korelasi pendidikan dan peatihan terhadap kinerja kuat serta searah.

### Analisis koefisien determinasi

#### Koefisien determinasi pendidikan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Supaya dapat mengetahui seberapa besar kontribusi dapat diberikan oleh pendidikan terhadap kinerja karyawan, bisa didapatkan dengan menghitung koefisien determinasi.

$$kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,602^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,362 \times 100\%$$

$$kd = 36,2\%$$

artinya pengaruh pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain dimana dalam penelitian tidak

diperhitungkan.

### **Koefisien determinasi pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y)**

Untuk mengetahui berapa besar kontribusi dapat diberikan oleh pelatihan terhadap kinerja karyawan maka bisa di dapatkan dengan menghitung koefisien determinasi

$$kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,608^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,369 \times 100\%$$

$$kd = 36,9 \%$$

artinya pengaruh dari pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain dimana dalam penelitian tidak diperhitungkan.

### **Koefisien Determinasi Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Supaya diketahui seberapa besar kontribusi diberikan oleh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka bisa didapatkan dengan menghitung koefisien determinasi

$$kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,675^2 \cdot 100\%$$

$$kd = 0,457 \times 100\%$$

$$kd = 45,7 \%$$

artinya pengaruh pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 45,7%, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh lain dimana dalam penelitian tidak diperhitungkan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Pendidikan berdasarkan penilaian pimpinan bertumpu pada indikator peningkatan penguasaan teori, peningkatan pengetahuan umum, keterampilan dalam mengambil keputusan, sikap tenaga kerja terhadap lingkungan kerjanya termasuk dalam kategori yang sangat baik.
2. Pelatihan melalui indikator proses pembelajaran, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan keterampilan teknis dan lebih mengutamakan praktik daripada teori termasuk dalam kategori yang sangat baik.
3. Kinerja melalui indikator hasil kerja pegawai secara kualitas, dan kuantitas, waktu kerja dan kerjasama masuk dalam kategori sangat baik.
4. Hasil analisis korelasi antara pendidikan dengan kinerja dengan koefisien korelasi  $r_{X1.Y} = 0,602$  terbukti bahwa terdapat adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja dalam kategori kuat dan searah.
5. Hasil analisis korelasi antara pelatihan dengan kinerja dengan koefisien korelasi  $r_{X2.Y} = 0,608$  bisa membuktikan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja dalam kategori kuat dan searah. .
6. Hasil analisis korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja dengan koefisien korelasi  $r_{X1.X2.Y} = 0,675$  bisa membuktikan bahwa adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dalam kategori kuat dan searah.

7. Hasil hipotesis dengan menguji uji t, pengaruh pendidikan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} = 4,763$  dan dari  $t_{tabel} 2,00$  maka  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja, dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja diperoleh  $t_{hitung} = 4,838$  dan dari  $t_{tabel} = 2,00$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, serta pengaruh pendidikan terhadap pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja diperoleh dengan uji f dimana  $f_{hitung} = 24,4$  dan dari  $f_{tabel} = 3,15$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja.

- Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Rineka Cipta.  
Suprihanto; 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Salemba Empat.  
Sugiyono; 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung; Alfabeta.  
Sugiyono; 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; Alfabeta.  
Suliyanto; 2006. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta; Andi Offset.  
Yatim Riyanto; 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya; SIC.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu; 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.  
A.A. Anwar Prabu; 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.  
Abdurrahman Fatoni; 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Rineka Cipta.  
Amstrong & Baron dalam Wibowo; 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta; Raja Grafindo.  
Edy Sutrisno; 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya; Kencana Pranada Media Group.  
Husein Umar; 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.  
I.Komang Wardana; 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Graha Ilmu.  
Siswanto Sastrohadiwiryono; 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta; Bumi Aksara.  
Soekidjo Notoatmodjo; 2009. *Pengembangan*